

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat sekarang ini akan membawa dampak terhadap perkembangan di bidang industri dan organisasi. Aspek yang tidak kalah pentingnya dalam bidang industri dan organisasi selain penerapan teknologi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting, sebab pada pundak merekalah kekuatan nyata yang dinamis sebagai sasaran dan harapan organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi objek pelaku. Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan karyawanlah semua itu dapat berkembang.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar

tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro,2002).

Komitmen organisasi akan mengarah pada rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Hal tersebut didukung oleh pendapat Steers (dalam Kuntjoro, 2002) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (lifetime employment) tidak lagi mendapat tempat. Profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah. Loyalitas tidak lagi dimaksudkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi.

Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Guest (1987) bahwasanya kebijakan HRM (*human resource management*) didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerja (dalam Armstrong, 1999).

Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan (SWA dalam Kurniasari 2004).

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterkaitan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (Nanik, 2007) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Porter (dalam Oktaviaqnsyah, 2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seorang

individu terhadap organisasi tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday, Poter, dan Steers (dalam Oktaviansyah, 2008). Yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, dan kepercayaan akan penerima yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Selain itu, adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Namun sayangnya bahwa kenyataan yang terjadi di PT Bayer sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dibidang obat-obatan pertanian di Cikampek berlawanan dengan yang diharapkan oleh perusahaan yakni komitmen yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini tergambar dari fenomena bahwa banyak karyawan yang tidak disiplin, membolos, pindah kerja ke perusahaan lain (*turnover*), keterlambatan masuk kerja, meninggalkan jam kerja untuk kepentingan diri sendiri, dan mangkir kerja sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Umumnya karyawan juga kurang memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik. Diperlukan adanya tekanan dahulu dari pihak atasan baru kemudian mereka akan memperbaiki kinerjanya.

Konseptualisasi lain dari komitmen organisasi yakni menunjukkan pada keyakinan pada keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk menggerakkan usaha yang cukup atas nama

organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi (Porter, 1974).

Meyer & Allen (dalam Clausen, 2009) mengidentifikasi tiga bentuk dari komitmen organisasi yakni: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen organisasi afektif akan mengacu pada keterikatan

Fenomena tinggi rendahnya komitmen karyawan itu sendiri terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mowday dan Steers (dalam Sjabadhyani 2001) bahwa beberapa faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi, yaitu: keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan oleh organisasi, realisasi harapan individu, persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, persepsi tentang gaji, persepsi tentang perilaku.

Persepsi terhadap rekan kerja akan mengarah pada persepsi lingkungan psikososial, dan persepsi yang positif terhadap lingkungan psikososial sangatlah penting bagi seorang karyawan dan perusahaan karena saat bekerja karyawan tidak pernah lepas untuk berinteraksi dengan komponen sosial yang ada di lingkungannya.

Pada dasarnya persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja merupakan pandangan dan penilaian terhadap lingkungan kerjanya. James dan Sells (Handayani, 2003) menyatakan persepsi terhadap lingkungan psikososial dapat didefinisikan sebagai representasi kognitif dari individu terhadap kejadian-kejadian situasional yang relatif dekat dengan dirinya, yang mengekspresikan pemaknaan psikologis dan signifikasi dari situasi-situasi tersebut bagi individu yang bersangkutan.

Streers (dalam Sjabadhyni 2001) berpendapat bahwa persepsi terhadap lingkungan psikososial adalah serangkaian keadaan lingkungan psikososial yang dipersepsikan dan dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh anggota dan diduga merupakan kekuatan yang mempengaruhi perilaku anggota tersebut.

Proses terjadinya persepsi akan melalui proses fisik, proses fisiologik, dan proses psikologis. Secara umum proses persepsi dimulai dengan adanya berbagai stimulus dari lingkungan di luar individu yang mengenai alat indera, proses ini adalah proses fisik, lalu stimulus yang diterima alat indera dilanjutkan oleh syaraf sensoris ke otak, proses ini disebut proses fisiologik. Di otak akan terjadi reaksi lagi sehingga individu menyadari tentang apa yang diterimanya, yang mana hal ini disebut sebagai proses psikologis (Walgito, 1991).

Linda (dalam Baskoro, 2003) mengatakan proses persepsi dapat terjadi tergantung pada empat cara kerja, yaitu deteksi (pengenalan), transduksi (pengubahan energi dari satu bentuk ke bentuk lainnya), transmisi (penerusan), dan pengolahan informasi.

Apa yang menjadi informasi tersebut selanjutnya akan diterima secara berbeda-beda antara satu individu dengan individu lainnya, yang mana hal itu tergantung pada faktor personal dan faktor situasional. Faktor personal meliputi motivasi pribadi, minat, emosi, nilai, tujuan hidup, pengharapan, mental lainnya. Sedangkan faktor situasional adalah faktor yang terdapat pada stimulusnya, yang akan diperhatikan karena mempunyai sifat yang menonjol yaitu: gerakan, intensitas, kebaruan dan perulangan. Faktor situasional ini disebut juga *attention getter* atau penarik perhatian (Rahmat, 1992).

Individu satu dengan yang lainnya akan bereaksi berbeda walaupun stimulusnya sama, demikian juga stimulus yang berupa lingkungan kerja psikososial, mungkin sudah cukup memberikan kenyamanan bagi satu karyawan tapi belum cukup memberikan kenyamanan bagi karyawan lainnya. Sehingga sebuah perusahaan harus benar-benar mengerti bagaimana agar semua karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan psikosialnya, dan dari hal tersebut akan dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Tahap pertama proses dinamika psikis seseorang dalam memersepsi lingkungan psikososial kerja yakni individu menghadapi rekan kerja dan atasan/bawahan sebagai stimulus obyek yang mengenai panca indera, kemudian pada tahap kedua individu menyadari bahwa dihadapannya ada stimulus berupa kehadiran orang lain sehingga ia mengamati perilaku orang lain tersebut dan berinteraksi. Tahap ketiga yakni, melalui pengetahuan yang dimiliki, individu mengenal rekan-rekan kerja di lingkungan kerja, pada tahap ini tidak begitu menimbulkan perubahan yang berarti terhadap individu secara psikologis. Tahap keempat, individu menanggapi dan berusaha untuk memberikan reaksi pada aksi yang dilakukan oleh lingkungan psikosialnya. Tahap kelima, individu menentukan keputusan untuk merasa nyaman atau tidak nyaman dengan lingkungan psikososial kerja, dan tahap terakhir individu melakukan keputusan untuk tetap setia dengan perusahaan atau tidak, untuk mau terlibat secara mendalam atau tidak pada organisasi.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka muncul rumusan masalah sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan komitmen organisasi?”.

Dengan ini penulis ini melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan komitmen organisasi”.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui sumbangan persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan komitmen kerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi pimpinan perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui seberapa jauh lingkungan psikososial dalam meningkatkan komitmen organisasi sehingga pemimpin perusahaan dapat melakukan perbaikan dengan menciptakan lingkungan psikososial kerja yang kondusif

yang dapat menimbulkan komitmen organisasi yang positif pada karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Bagi karyawan dapat memanfaatkan informasi hasil penelitian ini sebagai bahan masukan tentang persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan komitmen organisasi.
3. Sebagai ilmuwan memberikan informasi dan sumbangan informasi khususnya yang berkaitan dengan persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan komitmen organisasi.